

INSTRUCTIVO PARALIZACIÓN DE FUNCIONES POR CORONAVIRUS ARTÍCULO 184 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO



INSTRUCTIVO PARALIZACIÓN DE FUNCIONES POR CORONAVIRUS ARTÍCULO 184 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

¿Qué puedo hacer si empleador no adopta medidas de seguridad efectivas para evitar contagios de coronavirus en las instalaciones de las empresas?

Interrumpir Labores por aplicación del artículo 184 BIS: Esta norma dispone que, si empleador no adopta medidas o estas no son eficaces para proteger la vida y la salud de los trabajadores y trabajadoras, **el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud.**

La Dirección del Trabajo ha establecido en sus dictámenes que “Según se desprende de la historia

fidedigna del establecimiento de la citada ley N°21.012, el riesgo grave o inminente aludido puede derivar tanto de las características propias o inherentes a la actividad desarrollada por los trabajadores afectados como también a causa de la ocurrencia de un hecho constitutivo de caso fortuito o fuerza mayor, como un terremoto, tsunami, etc”. **Es decir, es completamente atinente recurrir a esta interrupción si empleador no adopta medidas para prevenir contagio de coronavirus** (reiterado en dictamen 1239/005 de 19/03/2020 a propósito de COVID-19).

¿Qué se debe hacer cuando se interrumpen labores por uso del artículo 184 Bis?

Los trabajadores y trabajadoras que interrumpen sus labores deben:

- a) Informar al empleador:** Dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo.
- b) Empleador debe informar a la Inspección del Trabajo:** Una vez que se informa al empleador, este deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.
- c) Formas de informar al empleador:** Dicha comunicación podrá efectuarse por las partes utilizando cualquier vía idónea, para lograr tal objetivo, pudiendo citarse a modo ejemplar, por teléfono, fax, correo electrónico o personalmente (dictamen 4604/112 de 03/10/2017).
- d) Contenido de la información:** Si bien la ley no lo establece, sugerimos que la comunicación al empleador contenga la decisión que se ha hecho uso del artículo 184 bis en una determinada empresa, los trabajadores involucrados y las razones breves que fundamentan la decisión (adjuntamos formato).
- e) Consejo de Constancia:** Si bien la norma no exige dejar constancia por parte de los trabajadores, se sugiere dejar la constancia que se ha hecho uso del artículo 184 bis en una determinada empresa, los trabajadores involucrados y las razones breves que fundamentan la decisión. Dicha constancia se puede dejar en la pagina www.dt.gob.cl

¿Puedo sufrir despidos o descuentos por aplicación de artículo 184 bis?

El artículo 184 bis establece que “Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo”. Es decir, el uso de este derecho no debiere ser objeto de despidos o descuentos.

¿Qué hacer si sufro despidos o descuentos por uso de 184 BIS?

Se debe ingresar la respectiva denuncia en la página de la Dirección del Trabajo (www.dt.gob.cl), quien por disposición de los artículos 184 y 184 bis del Código del Trabajo es la encargada de fiscalizar el incumplimiento de la normartiva laboral.

